

# Firmenpor



## **proJob.Bethel gGmbH**

**Ansprechpartnerin:** Claudia Meierjohann

**Anschrift:** Quellenhofweg 25, 33617 Bielefeld

**Telefon:** (0521) 144 34 72

**Fax:** (0521) 144 54 91

**E-Mail:** c.meierjohann@bethel.de

**Internet:** [www.projob-bethel.de](http://www.projob-bethel.de)

**Träger:** von Bodelschwingschen Anstalten Bethel

**Gegründet:** 1. Juni 2003

**Dienstleistungsbereiche:** Kabelkonfektion, Elektronik, Schulcafeterien

**Soziale Schwerpunkte (Maßnahmen, Zielgruppen):** Dauerarbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderungen, Heranführung an den Arbeitsmarkt für arbeitslose Sozialhilfebezieher / innen mit psychischen Beeinträchtigungen

**Anzahl der Mitarbeiter / innen:** zwölf Voll- und Teilzeit arbeitende Fach- und Betreuungspersonal, 80 im Zuverdienst bzw. geringfügig Beschäftigte, sieben sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Schwerbehinderungen in Vollzeit



LUDWIG JANSSEN

## Ein soziales Unternehmen als verlängerte Werkbank

»The Art of Connecting« lautet der Slogan von Sangel Systemtechnik in Bielefeld. Das wird mit dem Firmenprospekt und im Internet auch überzeugend umgesetzt und man ist erstaunt, mit welcher anspruchsvollen Ästhetik Kabel, Leitungen und Steckverbindungen präsentiert werden können. Das Unternehmen ist mit 50 fest angestellten Mitarbeiter/innen und 20 Aushilfen sowie einem Umsatz von sieben Millionen Euro im Jahr 2004 Spezialist für die Entwicklung, Fertigung und Logistik der elektrischen Verbindungstechnik im Maschinenbau. Im Vordergrund steht die Projektierung: In Zusammenarbeit mit den Spezialisten des Maschinenbauunternehmens oder durch die eigene Entwicklungsabteilung werden maßgeschneiderte Lösungen für die elektronischen Installationen von Maschinen geliefert. Zum Leistungsspektrum gehören außerdem die Distribution von Kabeln, Leitungen und Steckverbindungen und die Konfektionierung hochwertiger Verbindungsleitungen für die Antriebs- und Automatisierungstechnik im Maschinenbau.

### Ein wachstumorientiertes Unternehmen

Sangel Systemtechnik ist ein wachstumorientiertes Unternehmen. In den letzten Jahren konnte der Umsatz kontinuierlich gesteigert werden. Flexibilität ist das Erfolgsgeheimnis. »Unternehmen in unserer Branche müssen extrem flexibel sein«, betont Inhaber und Geschäftsführer Frank Sangel. Er hätte auch sagen können, »müssen flexibel sein«, wählt aber ganz bewusst die Formulierung »extrem flexibel«, weil er damit genau das ausdrücken kann, was gefordert ist. Extreme Flexibilität betrifft die Lieferzeiten, die heute um ein Vielfaches schneller sein müssen als noch vor wenigen Jahren. Extreme Flexibilität wird aber auch für das Produktspektrum und die Kombination der Produkte sowie für die Lieferwege gefordert. Deshalb muss auch der Personaleinsatz extrem flexibel sein.

Weil trotz des Wachstums der Personalbestand in der Fertigung nicht ausgeweitet werden sollte, arbeitet Sangel Systemtechnik mit einer »verlängerten Werkbank« für die Montage.



»Das hat sehr viel mit Effektivität zu tun«, betont Frank Sangel: »Wenn mein Unternehmen sich auf seine Kernkompetenzen beschränkt und ausschließlich das macht, was es gut kann und wir andere Unternehmen das machen lassen, was wir nicht so gut und sie besser können, arbeite ich effektiver.« Sangels Kernkompetenz liegt in der Projektierung, im Vertrieb und in der logistischen Steuerung. Die richtigen Produkte müssen zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Ort sein. »Wenn wir uns auf unsere Kernkompetenzen konzentrieren, brauchen wir Unternehmen, die ihre Kernkompetenzen beispielsweise in der Montage haben.«

Das Konzept der »verlängerten Werkbank« wurde nicht von Frank Sangel erfunden. Verlängerte Werkbänke werden von vielen Unternehmen, die sich auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren, seit Jahren genutzt. Ein Grund dafür kann darin bestehen, dass ein anderes Unternehmen über das technische Equipment verfügt, das man sich selber nicht anschaffen möchte, weil man es nicht optimal auslasten kann. Ein anderer Grund kann darin liegen, dass der Aufbau einer neuen Abteilung im eigenen Unternehmen zu aufwändig wäre.

proJob ist eher zufällig zu einer verlängerten Werkbank für Sangel Systemtechnik geworden. Die Vorgängerfirma MCH Elektronik und Dienstleistungen des heutigen Unternehmens proJob war Mieter in den Räumen von Sangel und verfügte über Erfahrungen in der Elektronikfertigung. Die Kernkompetenz von MCH, jetzt von proJob, liegt in der Montage. Das soziale Unternehmen entsprach dem Anforderungsprofil des zukünftigen Kooperationspartners Sangel, befand sich in einer Phase mangelnder Auftragsauslastung, wollte aber dennoch Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen schaffen. Wegen der räumlichen Nähe waren kurze Material- und Kommunikationswege und war damit ein hohes Maß an Flexibilität gewährleistet.

Für Frank Sangel sprachen mehrere Gründe für die Einrichtung einer verlängerten Werkbank mit proJob, die er folgendermaßen zusammenfasst: Weil Material und Arbeit innerhalb eines Gebäudes wie mit einer eigenen Abteilung organisiert werden können, sind keine umfangreichen logistischen Maßnahmen notwendig. Die Strukturen und Abläufe bei proJob konnten gut auf die Produktion bei Sangel ausgerichtet werden und letztlich wird mit der Kooperation auch der Bestand einer der wichtigsten Mieter von Sangel gesichert.



### **Produktionsverlagerung aus Osteuropa**

Weil der logistische Aufwand zu groß und die Flexibilität eingeschränkt war, wurde die Montage von Sangel Systemtechnik aus Tschechien zurück an den Standort nach Bielefeld geholt. Es war zu kompliziert und aufwändig, alle Materialien nach Tschechien zu schaffen und die unterschiedlichen Lieferanten und Lieferwege zu koordinieren. Auch wenn proJob mit den Preisen in Tschechien nicht konkurrieren kann und die Montage auf den ersten Blick teurer erscheint, profitiert Sangel auch wirtschaftlich von den positiven Effekten der kürzeren Wege und der Flexibilität.

Andere Gründe für die Kooperation als wirtschaftliche waren für Frank Sangel auch nicht ausschlaggebend, gesteht er freimütig ein. »Soziales Engagement war nicht primär unser Motiv.« Er verweist darauf, dass ältere und größere Unternehmen eher die finanziellen Mittel haben, sich sozial zu engagieren. Für manche Unternehmen gehört das einfach dazu und wird soziales Engagement für die Selbstdarstellung in der Öffentlichkeit und für das Marketing gerne genutzt.

Weil Sangel Systemtechnik unter anderem in Richtung Osteuropa expandiert, wurde der Standort in Tschechien übrigens nicht vollständig aufgegeben, sondern in ein Vertriebsbüro umgewandelt.

### **Aus einer verlängerten Werkbank wird ein Kooperationspartner**

Die räumliche Nähe zu proJob war ein wichtiger Aspekt, um aus der verlängerten Werkbank eine feste und vertraglich vereinbarte Kooperation zu machen. Schließlich arbeitet Sangel auch mit anderen verlängerten Werkbänken, beispielsweise für die Metallbearbeitung zusammen, ohne daraus eine feste Kooperation zu entwickeln.

Frank Sangel und die Bereichsleiterin von proJob, Claudia Meierjohann, widersprechen vehement, dass es bei der Kooperation um die Verlagerung des Risikos vom Wirtschaftsbetrieb zum Integrationsunternehmen ging. Schließlich ist Sangel Systemtechnik ein wachstumsorientiertes Unternehmen, das in den letzten Jahren expandiert hat und proJob ein gewisses



Maß an Aufträgen und Arbeit garantiert. Bisher war eine Verlagerung des Risikos auch gar nicht notwendig, im Gegenteil: Sangel Systemtechnik und proJob haben beide seit Beginn der Kooperation zusätzliche Mitarbeiter/innen für ihre Unternehmen eingestellt. Nur bei der Personalverantwortung sieht Frank Sangel ein gewisses Maß an Risikoverlagerung: Wenn er einen Teil der produzierenden Mitarbeiter/innen nicht im eigenen Unternehmen hat, muss er sich auch nicht um ihre Personalangelegenheiten kümmern.

Der Vertrag zwischen Sangel Systemtechnik und proJob berücksichtigt im Übrigen auch Auftragsschwankungen und regelt, dass proJob nicht völlig davon abhängig ist: Es ist ein zeitlicher Rahmen festgelegt, in dem der vertraglich garantierte Arbeitsaufwand und die monatlich garantierten Stunden nach oben oder unten korrigiert werden können. Das schafft eine gewisse Planungssicherheit und für den Fall des dauerhaften Rückgangs der Aufträge von Sangel für proJob einen zeitlichen Korridor, um darauf reagieren zu können.

In der Präambel des Vertrags steht außerdem etwas über die gemeinsame Verantwortung für die strategische Weiterentwicklung beider Unternehmen. Es gibt auch vertragliche Regelungen über Stundensätze, Bezahlung, Wettbewerbsverhalten und Gewährleistung.

### **Ein wachstumorientiertes Integrationsunternehmen**

proJob ist ein Tochterunternehmen der von Bodelschwingschen Anstalten Bethel und dem Stiftungsbereich proWerk zugeordnet. Es ist der einzige Integrationsbetrieb von proWerk, deren Hauptgeschäftsfelder ansonsten Werkstätten für Behinderte sind. Claudia Meierjohann betont, dass auch schon die 1993 gegründete Vorgänger- und Zuverdienstfirma MCH ganz bewusst von Bethel »abgesetzt wurde«. Denn das Ziel bestand darin, ein ganz normales Unternehmen zu gründen. Hinzu kommt, dass viele psychisch beeinträchtigte Menschen nicht mit einer der Werkstätten in Bethel identifiziert werden wollen. Aus Gründen der Stigmatisierung befindet sich proJob auch nicht auf dem Gelände der von Bodelschwingschen Anstalten. »Wir haben immer gesagt, wir sind eine ganz normale Firma, wenn auch für eine besondere Zielgruppe«, betont sie.



proJob wurde als Nachfolger von MCH Elektronik und Dienstleistungen im Jahr 2003 gegründet. MCH war eine reine Zuverdienstfirma für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. Alle Mitarbeiter/innen in den Funktionsbereichen von proJob haben bereits bei MCH gearbeitet und proJob mit aufgebaut. Darin sieht Claudia Meierjohann auch einen wichtigen Erfolgsfaktor für das soziale Unternehmen: Alle wissen, dass es um Arbeit und Wirtschaftlichkeit geht und mit dem Unternehmen gleichzeitig soziale Ziele verfolgt werden. Allen Mitarbeiter/innen war es ein Anliegen, genau dieses Unternehmen mit genau diesen Zielen aufzubauen. Der Grad der Identifikation mit dem Unternehmen ist deswegen auch sehr hoch.

Ansonsten unterscheiden sich – nach der Einschätzung von Claudia Meierjohann – die Erfolgsfaktoren eines sozialen Unternehmens nicht von denen eines »normalen«: Geschäftsidee und Produkt müssen stimmen und für das Produkt muss es einen Markt geben. Hinzu kommen Engagement der Mitarbeiter/innen und gutes Management.

Mit der Gründung von proJob wurden auch tarif- und sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze geschaffen, der Zuverdienstbereich für geringfügig Beschäftigte von MCH wurde übernommen und beibehalten. Um als Integrationsunternehmen anerkannt zu werden, musste eine (gemeinnützige) GmbH gegründet werden. Der Geschäftsbereich Produktion mit Montage, Elektronik und Kabelkonfektionierung von proJob firmiert unter dem Namen proConnect, der kleinere Geschäftsbereich Schulcafeterien unter dem Namen proViant. Die Schulcafeterien werden ausschließlich mit geringfügig Beschäftigten betrieben, es ist jedoch geplant, auch dort sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze zu schaffen.

Die Kabelkonfektionierung für Sangel Systemtechnik ist der klassische Integrationsbereich, in dem sieben fest angestellte Mitarbeiter/innen mit Behinderung und zwei ohne Behinderung sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Die Mitarbeiter/innen in der Produktion bei proConnect werden nach den ortsüblichen Tarifen für Produktionshelfer bezahlt. In der Tarifgruppe I sind das monatlich 1.326 Euro, in der Tarifgruppe II 1.474 Euro plus Weihnachts- und Urlaubsgeld (Stand: August 2004).

Claudia Meierjohann geht davon aus, dass alle eingestellten Mitarbeiter/innen auf den Inte-



grationsarbeitsplätzen vermutlich auch dauerhaft bleiben werden. Schließlich sind alle anderen vorherigen Vermittlungsversuche fehlgeschlagen und bei proJob haben sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Wenn sie sich verändern wollen, weil sie einen attraktiveren Arbeitsplatz finden oder die Verdienstmöglichkeiten woanders besser sind, »können wir sie dabei nur unterstützen«, betont sie. Probleme für proJob werden daraus nicht entstehen, weil es sich um einfache Arbeiten handelt, für die jemand wieder angelernt werden kann.

### **Unterschiedliche Qualifikationen**

Die Qualifikationen der behinderten Mitarbeiter/innen sind sehr unterschiedlich. Denn weil es sich um einfache Anlernarbeiten handelt, werden neue Mitarbeiter/innen nicht in erster Linie nach beruflichen Fachkriterien ausgewählt. »Wir achten darauf, dass jemand geeignet ist für das, was jeweils gefordert wird«, erzählt Claudia Meierjohann. Dabei geht es weniger um fachliche Qualifikation als beispielsweise um eine gute Feinmotorik oder um die Fähigkeit, komplexe Zusammenhänge erfassen zu können.

Einer der sieben behinderten Mitarbeiter/innen bei proConnect hat eine psychische Beeinträchtigung, die anderen haben körperliche oder Lernbeeinträchtigungen. Claudia Meierjohann stellt allerdings immer wieder fest, dass auch bei den körperlich- und lernbeeinträchtigten Mitarbeiter/innen das permanente Scheitern im Beruf häufig mit Traumatisierungen und psychischen Problemen verbunden ist. Im Feststellungsbescheid, der die Behinderung attestiert, werden solche zusätzlichen psychischen Beeinträchtigungen allerdings nicht diagnostiziert, »obwohl sie häufig im Hintergrund wirken«.

Von den etwa 80 Mitarbeiter/innen im Zuverdienst sind fast alle psychisch beeinträchtigt. Davon arbeiten etwa 20 hauptsächlich in den vier Cafeterien, die von proViant an Bielefelder Schulen betrieben werden. Leistungsschwankungen, die bei psychisch beeinträchtigten Mitarbeiter/innen im Zuverdienst häufig vorkommen und Auftragsspitzen werden mit Student/innen oder Hausfrauen aufgefangen. Diese stehen auf Abruf bereit und können stundenweise eingesetzt werden.



Für die Fachanleitung sind bei proConnect technisch ausgebildete Mitarbeiter/innen zuständig und bei proViant hauswirtschaftlich ausgebildete, beispielsweise Radio- und Fernsehtechniker, Elektroniker und Hauswirtschafterinnen. Eher zufällig arbeitet auch eine Ergotherapeutin als Fachleiterin in einer der Cafeterien. Die Anleiter/innen »müssen fachlich gut sein, ein positives und tolerantes Weltbild haben, offen und klar sein und nicht die Fürsorge für die Mitarbeiter/innen in den Mittelpunkt ihrer Anleitung stellen«, betont Claudia Meierjohann. Sie brauchen eine hohe soziale Kompetenz, aber keine sozialpädagogische Ausbildung.

Zwei sozialpädagogische Fachkräfte – jeweils mit einer halben Stelle – sind Ansprechpartner/innen, wenn es Probleme in der Lebensbewältigung, beispielsweise mit Behörden, Schulden oder der Wohnung gibt. Die Probleme werden jedoch nicht im Betrieb gelöst oder bearbeitet. Die Pädagoginnen haben die Aufgabe zu informieren, wer für die Lösung welcher Probleme zuständig ist und dorthin zu vermitteln. Anders ist es mit Problemen in und während der Arbeit, wenn es beispielsweise im Team Konflikte gibt oder wenn jemand mit der Bezahlung unzufrieden ist. Solche Probleme werden im Team angesprochen. Die Pädagoginnen kümmern sich auch um die berufliche Perspektivplanung der Mitarbeiter/innen. Bei der Einstellung und anschließend einmal jährlich werden »Arbeitsplatzgespräche« durchgeführt, in denen Wünsche, Neigungen, Qualifizierungsmöglichkeiten und Perspektiven innerhalb des Betriebes und für den allgemeinen Arbeitsmarkt besprochen werden.

### **»Wir gehen normal miteinander um«**

Claudia Meierjohann betont, dass die Probleme mit den Mitarbeiter/innen keine anderen sind, als die in »normalen« Betrieben. Häufig handelt es sich um zwischenmenschliche Konflikte in den Abteilungen. Die mögen bei psychisch beeinträchtigten Mitarbeiter/innen etwas ausgeprägter sein, »weil sie das ein oder andere überbewerten oder vielleicht auch dazu spinnen«, vermutet sie.

Ansonsten ist das Betriebsklima – wie in anderen Betrieben auch – abhängig von den Men-



schen und wie sie miteinander umgehen. »Als Arbeitgeber sind wir gefordert, ein Klima zu schaffen, in dem wir bei Problemen ansprechbar sind und in dem gravierende Probleme gar nicht erst entstehen. Wir gehen normal miteinander um und schaffen dadurch eine Atmosphäre, in der unsere Mitarbeiter/innen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit arbeiten können.« Wie die Mitarbeiter/innen das in der alltäglichen Arbeit machen, kann sie gar nicht so genau erklären. Sie weist darauf hin, dass es vor allem gelingt, »den Druck in der Arbeit rauszunehmen«. Das bestätigen auch die Mitarbeiter/innen, wenn sie sagen: »Das Gute ist, dass wir hier ohne Druck arbeiten können.«

Selbstverständlich schlagen die Begleitscheinungen der psychischen und körperlichen Beeinträchtigungen auch schon mal auf die Arbeit durch und es kommt auch häufiger vor, dass jemand unentschuldig nicht zur Arbeit kommt. Claudia Meierjohann und ihre Mitarbeiter/innen sehen das allerdings nicht als Problem, sondern als ihre Aufgabe: »Es ist unser Job, das zu regeln und damit umzugehen.« Denn alle Mitarbeiter/innen haben bei ihrer Einstellung gewusst, dass sie mit Menschen mit körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen arbeiten werden, die Probleme haben und deren Leistungsfähigkeit Schwankungen unterworfen ist.

### **Die Anfänge der Kooperation**

Gleichwohl müssen Termine eingehalten werden und muss die Qualität der Arbeit stimmen. Dafür sind bei proJob hauptsächlich die Fachleiter/innen zuständig. Sie spielen im Arbeitsalltag die wichtigste Rolle. Frank Sangel und Claudia Meierjohann können sich noch gut daran erinnern, dass vor allem die Termينzuverlässigkeit zu Anfang der Kooperation nicht immer einfach und selbstverständlich war. »Wir hatten keine Erfahrungen mit den Minderleistungen unserer Mitarbeiter/innen und haben unterschätzt, wie lange wir für die Einarbeitung brauchen,« erzählt Claudia Meierjohann. »Kabelkonfektionierung« hört sich zwar einfach an, ist jedoch eine komplexe, vielfältige und anspruchsvolle Arbeit und auch einfache Routinearbeiten müssen schließlich erst gelernt werden.

»Lösen konnte das Problem nur proJob selber«, betont Frank Sangel. Er hatte einen be-



stimmten Kapazitätsbedarf, für den eine bestimmte Anzahl Stunden mit proJob vereinbart war. Das konnte nicht eingehalten werden und er musste umplanen. Beide Unternehmen waren bemüht, die Anfangsschwierigkeiten möglichst schnell und ohne finanzielle Folgen für beide zu lösen.

Bei der Qualifizierung der eigenen Mitarbeiter/innen hat proJob sehr von Sangel profitiert. Alle konnten einige Tage bei Sangel hospitieren und alle Mitarbeiter/innen bei Sangel waren bereit, die Mitarbeiter/innen von proJob einzuarbeiten. »Das war ein ganz wichtiger weicher Faktor«, erinnert sich Claudia Meierjohann, »Für das Klima innerhalb des Hauses war es sehr wichtig, dass sich die Mitarbeiter/innen persönlich kennengelernt haben.« Darin sieht sie auch einen positiven Nebeneffekt der Kooperation: Wenn Mitarbeiter/innen mit Behinderungen bei Sangel ein- und ausgehen, kommt man ins Gespräch, Vorurteile und Vorbehalte werden abgebaut. »Man geht ganz normal miteinander um.«

Eine strikte Trennung der Fertigung bei Sangel und proJob ist für Außenstehende auf den ersten Blick auch gar nicht erkennbar. Die Bereiche gehen mehr oder weniger ineinander über und die Mitarbeiter/innen bewegen sich wie in einem gemeinsamen Unternehmen.

Der Nutzen der Kooperation wirkt in vielen Bereichen eher indirekt, berichtet Claudia Meierjohann. Geschäftsleitungen und Fachanleiter sitzen zusammen und tauschen ihre Erfahrungen aus. Man sieht im Alltag, wie die Abläufe beim anderen jeweils sind und überprüft immer wieder, was man übernehmen kann. Sie selbst hat auf diesem Weg auch einiges über Vertrieb und Marketing gelernt und darüber, wie man ein Unternehmen optimal organisiert. Sie ist beeindruckt von dem »multifunktionalen Unternehmer« Frank Sangel. Er kennt sein sehr gut aufgestelltes Unternehmen bis in die kleinste Kleinigkeit und weiß genau, was an welcher Stelle getan werden muss. Er hat ausgezeichnete betriebswirtschaftliche Kenntnisse und kennt sich exzellent mit Vertrieb, Marketing und Personalführung aus.



## Abhängig von einem Kunden?

Außer für Sangel Systemtechnik arbeitet der Bereich proConnect von proJob für Grohedal Sanitärtechnik, Medizintechnik Barkey, Miele Hausgeräte, Hanning Elektromotoren, Zoo Zajak und acht weitere kleinere Kunden. Für diese Kunden aus der Sanitär- und Medizintechnik und der Aquaristik werden vor allem Platinen gefertigt, die in fast jedem Gerät und in fast jeder Maschine für die Steuerung benötigt werden. Der Anteil am Gesamtumsatz von proConnect mit diesen Unternehmen beträgt etwa 40 Prozent.

Claudia Meierjohann sieht durchaus das Problem, mit etwa 60 Prozent Umsatzanteil von Sangel Systemtechnik wirtschaftlich abhängig zu sein. »Wenn das Unternehmen Sangel nicht mehr so wachsen sollte wie bisher, oder gar Umsatzeinbußen haben sollte, sind wir natürlich davon betroffen.« Sie weist aber darauf hin, dass dies ein ganz »normales unternehmerisches Risiko« ist, das viele kleine Unternehmen eingehen (müssen). Sie hat aber auch schon daran gedacht, das »Modell Sangel« für die Industriemontage bei anderen Firmen zu nutzen: »Wir gehen in das Unternehmen, mieten die Räumlichkeiten, stellen das Personal ein – Menschen mit Behinderungen – und sorgen auch dort als verlängerte Werkbank für die Montage.«

## Die Kooperation wird wachsen

Die Kooperation mit proJob wird gemeinsam wachsen, vermutet Frank Sangel. Sein Unternehmen wird sich noch mehr auf seine Kernkompetenzen konzentrieren und in den nächsten Jahren vor allem im europäischen Markt expandieren. Deswegen wird auch der Bedarf an den Produkten, die proJob liefert, wachsen. Vermutlich werden auch die qualitativen Anforderungen an die Produkte steigen.

Mit dem Abschluss des Kooperationsvertrages und der Übernahme der Produktion aus Tschechien durch proJob sind allerdings nur die ersten beiden Schritte der Kooperation, wie sie im Rahmen des Equal-Projektes »Entwicklung sozialer Unternehmen in NRW« der Europäischen Union entwickelt werden soll, realisiert. Im letzten Schritt soll unter einem ge-



meinsamen Dach ein Technologiezentrum entstehen. Vorher steht allerdings noch die Entwicklung eines gemeinsamen Produktes auf dem Programm. Es soll ab Frühjahr 2005 verkauft werden, zum Zeitpunkt des Gesprächs im August 2004 steht das Produkt allerdings erst in groben Zügen fest. »Das macht Frank Sangel häufig so«, erzählt Claudia Meierjohann: Er nimmt sich etwas vor, was er verkaufen möchte, setzt Termine und schafft sich damit die notwendige Verbindlichkeit, um das Projekt dann auch zu realisieren.

Bei dem gemeinsamen Produkt soll es sich um eine Kombination der Produkte beider Unternehmen handeln. Entwickelt werden sollen Steuerungs- und Schaltsysteme für den Maschinenbau, die aus Kabeln und Stecker von Sangel und aus Platinen bestehen, die von proJob montiert werden. Einen Bedarf dafür gibt es nach ihrer gemeinsamen Einschätzung. Es kommt lediglich darauf an, die Zielgruppe exakt festzulegen und das Know-how für Entwicklung und Produktion bereit zu stellen. Dazu gehört vermutlich auch die Einstellung eines Entwicklungsingenieurs.

Für Claudia Meierjohann ist es wichtig, die Erfahrungen mit der Kooperation nicht nur an soziale Unternehmen weiter zu geben, sondern in die Wirtschaft zu tragen. Dort sind schließlich die Ansprechpartner/innen, mit denen man kooperieren und gemeinsam Arbeitsplätze für behinderte Menschen schaffen kann. Ein erster Ansatzpunkt ist ein Vortrag, den sie gemeinsam mit Frank Sangel bei dem Industrie- und Handelsclub in Bielefeld halten wird. Für sie ist die Teilnahme des Unternehmers Frank Sangel sehr wichtig, weil er authentisch und überzeugend vermitteln kann, welchen Nutzen »normale« Unternehmen von dieser Art der Kooperation haben.